

Desafíos de la corresponsabilidad y la conciliación

ACHS ICARE

Francisca Jünemann

19 de marzo 2024

Conciliación =



corresponsabilidad + adaptabilidad

¿Cuáles son las herramientas de corresponsabilidad y adaptabilidad laboral para las empresas?



ANTES DE LAS ÚLTIMAS LEYES DE CONCILIACIÓN Y 40 HORAS:

Algunas posibilidades de adaptabilidad laboral

01

**TRABAJO A
DISTANCIA Y
TELETRABAJO**

Ley 21.220 de 2020

02

JORNADAS PARCIALES

03

**PACTOS DE
ADAPTABILIDAD PARA
TRABAJADORES CON
RESPONSABILIDADES
FAMILIARES**

Posibilidades de acuerdo teletrabajo Ley 21.220 del 2020

-  **El lugar de trabajo**
-  **Cambio a modalidad presencial**
-  **Combinación de teletrabajo con trabajo presencial (trabajo híbrido):**
Algunas horas al día, algunos días a la semana, algunas semanas al mes, algunos meses del año, algunos períodos del año
-  **Teletrabajar con jornada ordinaria o parcial o exento del límite de jornada**

En caso de teletrabajo con jornada:

a. Acordar tipos de jornada

b. Acordar cómo distribuir la jornada diaria:

La persona distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada y las relativas al descanso semanal

Por ejemplo, se podría pactar trabajar 8 horas diarias continuas desde las 8:00 de la mañana a las 5:00 de la tarde. O bien de 8:00 a 12:00 y de 16:00 a 20:00 horas

Según el dictamen de la Dirección del Trabajo N°3079/031, lo que las partes no pueden pactar es que en una misma semana una persona trabaje sujeto a jornada de trabajo y sin limitación de la jornada de trabajo. Solo es posible combinar en semanas diferentes

En caso de teletrabajo o trabajo a distancia exento del límite de jornada:

Se debe respetar siempre el derecho a desconexión (de a lo menos 12 horas continuas en un período de 24 horas), tiempo que se debe estipular en el contrato o anexo.

Se presume jornada laboral cuando el empleador ejerce supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad.

Primer retroceso:

Dirección del Trabajo Dictamen 84/04 de 6.02.24

Entrega la posibilidad de acordar teletrabajar con jornada o sin jornada sólo a la cúpula, a las personas que ocupan los cargos más altos en la empresa: gerentes, subgerentes, administradores, representantes del empleador/a

Excluye de este derecho a todas las demás personas: niveles medios y las bases, dándoles sólo la posibilidad de teletrabajar con el control de jornada

EXCLUYENTE

**DICTÁMEN
ART. 22 i 2°**

**ALTERA LA LEY POR
VÍA ADMINISTRATIVA**

**QUITA
DERECHOS A
LAS
PERSONAS**



**¿QUÉ HARÁN LAS
EMPRESAS DONDE LAS
PERSONAS LES ESTÁN
DICIENDO QUE NO
QUIEREN TENER EL
CONTROL QUE
SIGNIFICA
TELETRABAJAR CON
JORNADA?**

¿Se retractará la DT de la misma manera que lo hizo cuando en agosto del 2023 intentó establecer que no se podía teletrabajar con jornada y sin jornada?

Cuando lo que solamente no se puede hacer, es teletrabajar con jornada y exento de jornada en una misma semana.

Dictamen que considero contrario a la ley, que vulnera el debate legislativo, no respetando el trabajo de las organizaciones de la sociedad civil, y por lo tanto, a la democracia.

¿Es la jornada un derecho que se vulnera con la posibilidad de acordar teletrabajar sin jornada?

¿No afecta este dictamen el espíritu mismo de la ley de conciliación, porque justamente lo que más necesitan las personas es flexibilidad y libertad horaria?

AVANCES EN ADAPTABILIDAD Y CORRESPONSABILIDAD

Ley 21.645 de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

01 Derecho preferente a feriado durante el periodo de vacaciones escolares

02 Reducción transitoria de la jornada laboral durante todo o parte de las vacaciones, por sindicatos

03 Derecho a que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada durante el período de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación

04 Teletrabajo: la empresa deberá ofrecer

A un grupo:

Persona trabajadora que tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada

¿Y EL RESTO DE LAS PERSONAS?

Sigue plenamente vigente la ley general de teletrabajo del 2020

Por lo que se debe seguir utilizando para asumir otras necesidades y realidades



CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS: LARGOS TRAYECTOS



SEGURIDAD DE LAS PERSONAS: VIAJES SIN LUZ DEL DÍA



SEGURIDAD DE HIJAS/OS ADOLESCENTES EN BARRIOS INSEGUROS

AVANCES EN ADAPTABILIDAD Y CORRESPONSABILIDAD :

Ley 21.561 reduce la jornada a 40 horas

01 Jornada 4x3

02 Mensualización
de la jornada

03 Bandas horarias de
entrada y salida cuando se
tiene niñas/os menores de
12 años

04 Compensación de
horas extraordinarias
por máximo 5 días de
vacaciones

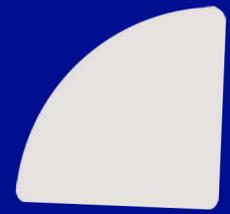
Nuestras preocupaciones

01 Retroceso en las posibilidades de adaptabilidad al restringir el teletrabajar y trabajar sin jornada

02 Que se limite el teletrabajo a un sólo grupo

03 Que pase a ser un tema para la contratación el tener niños menores de 14 años

DESAFÍO DE LAS EMPRESAS:



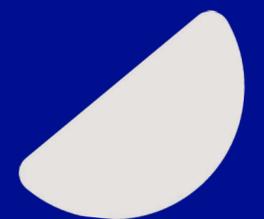
No restringir el teletrabajo y las otras medidas de adaptabilidad a sólo un grupo

Se ejerza el derecho a distribuir en teletrabajo la jornada de acuerdo a las necesidades de las personas

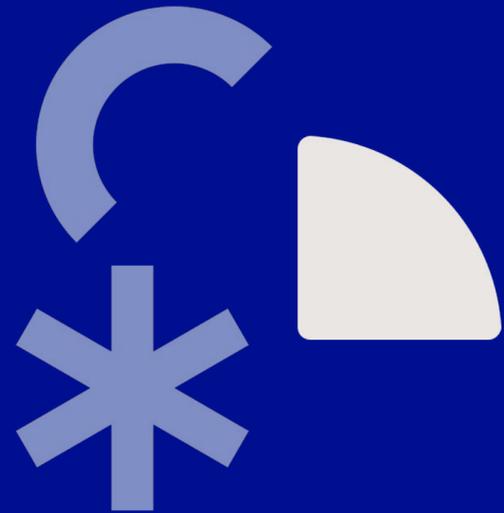
Usar todas las posibilidades de adaptabilidad de nuestro marco legal

Apoyar y valorar la maternidad y paternidad

Equilibrar mediante beneficios por sobre la ley, el desequilibrio de los derechos maternales y paternales

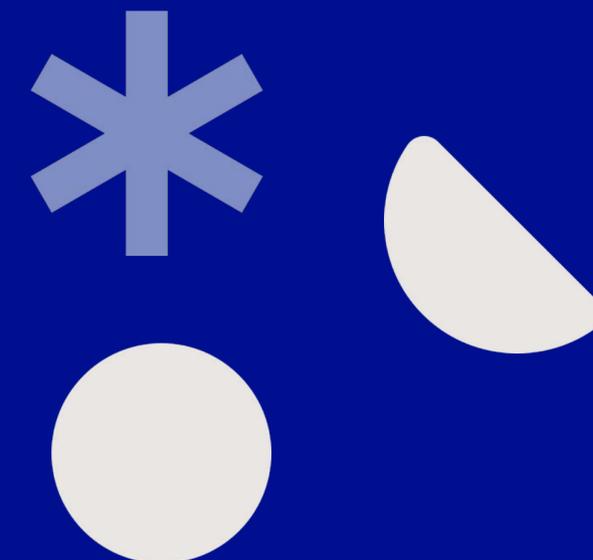


DESAFÍO DE LAS EMPRESAS:



Que los padres acuerden con la madre, los derechos que pueden ser transferidos al padre:

- Licencia por enfermedad grave del hijo/a menor de un año
- 1 hora diaria para alimentar al hijo/a menor de 2 años
- Post-natal parental



Reflexión final

Muchas de las regulaciones de estas leyes eran posibles de acordar antes de estas nuevas leyes, como las bandas horarias, las reducciones de jornada, las adecuaciones de turno, el teletrabajo...

¿Hay una sobre-regulación?

¿Tienen las empresas responsabilidad en la sobre-regulación?

ESTO, SIN PERJUICIO DEL DEBER DE QUIENES PUEDEN IMPULSAR Y APROBAR EL PROYECTOS DE LEY MÁS IMPORTANTE Y URGENTE PARA EL EMPLEO FORMAL DE LAS MUJERES: **SALA CUNA**

PARA TERMINAR DE MANERA POSITIVA....

Hagamos uso de las
posibilidades que la ley da,
de forma inclusiva

Aprobemos como país la
principal reforma que las
mujeres necesitan



**Chile necesita de cada día
mejores prácticas
empresariales y de acuerdos
de buenas políticas públicas**

**Gracias a las y los líderes
empresariales que siempre se están
desafiando**

Francisca Jünemann